

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

В Е С Т Н И К

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

**«ЛУГАНСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»**

**№ 7(49)
2021**

Луганск 2021

ВЕСТНИК

ЛУГАНСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ

№ 7 (49) 2021

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
ОСНОВАН В 2015 ГОДУ
ВХОДИТ В БАЗУ
РИНЦ

ОСНОВАТЕЛЬ
ГОУ ВО ЛНР «ЛУГАНСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ

Журнал зарегистрирован в Министерстве информации,
печати и массовых коммуникаций
Серия № ПИ 000170 от 19 января 2021 г.

Свидетельство о государственной регистрации
Издателя, изготовителя и распространителя средства
массовой информации
МИ-СРГ ИД 000003 от 20 ноября 2015г.

Журнал включен в перечень научных изданий ВАК ЛНР (Приказ № 8-ОД от 8.01.19) в котором могут публиковаться результаты диссертационных работ на соискание ученой степени доктора и кандидата физико-математических, химических, технических, экономических, исторических, философских, филологических, юридических, педагогических, психологических, социологических наук.

ISSN 2522-4905

Главная редакционная коллегия :

Рябичев В.Д., докт. техн. наук, (главный редактор),
Гутько Ю.И., докт. техн. наук, (зам. главн. редактора),
Витренко В.А., докт. техн. наук (зам. главн. редактора),
Авершин А.А., канд. психол. наук,
Андрійчук Н.Д., докт. техн. наук,
Атоян А.И., докт. филос. наук,
Белых А.С., докт. пед. наук,
Бельдюгин В.А. канд. ист. наук,
Болдырев К.А., докт. экон. наук,
Будиков Л.Я., докт. техн. наук,
Губачева Л.А., докт. техн. наук,
Дейнека И.Г., докт. техн. наук,
Дрозд Г.Я., докт. техн. наук,
Ерошин С.С., докт. техн. наук,
Замота Т.Н., докт. техн. наук,
Исаев В.Д., докт. филос. наук,
Клименко А.С., докт. филол. наук,
Коваленко А.А., канд. техн. наук, проф.,
Кривоколыско С.Г., докт. хим. наук,
Крохмалева Е.Г., канд. пед. наук,
Корсунов К.А., докт. техн. наук,
Лазор В.В., докт. юридич. наук,
Лазор Л.И., докт. юридич. наук,
Лустенко А.Ю., докт. филос. наук,
Ляпин В.П., докт. биол. наук,

Максимова Т.С., докт. экон. наук,
Максимов В.В., докт. экон. наук,
Мечетный Ю.Н., докт. мед. наук,
Мирошников В.В., докт. техн. наук,
Мортиков В.В., докт. экон. наук,
Нечаев Г.И., докт. техн. наук,
Панайотов К.К., канд. техн. наук,
Родионов А.В., докт. экон. наук,
Рябичева Л.А., докт. техн. наук,
Салита С.В., докт. экон. наук,
Санжаров С.Н., докт. ист. наук,
Свиридова Н.Д., докт. экон. наук,
Семин Д.А., докт. техн. наук,
Скляр П.П., докт. психол. наук,
Слащев В.А., канд. техн. наук, проф.,
Тарарычкин И.А., докт. техн. наук,
Тисунова В.Н., докт. экон. наук,
Утутов Н.Л., докт. техн. наук,
Фесенко Ю.П., докт. филол. наук,
Харьковский Р.Г. канд. ист. наук,
Шамшина И.И., докт. юридич. наук,
Шелюто В.М., докт. филос. наук,
Яковенко В.В., докт. техн. наук

Ответственный за выпуск: Харьковский Р.Г.

Рекомендовано в печать Ученым советом Луганского государственного университета имени Владимира Даля.
(Протокол № 1 от 02.10.2020 г.)

Материалы номера печатаются на языке оригинала.

VESTNIK

LUGANSK
VLADIMIR DAHL
STATE UNIVERSITY

№ 7 (49) 2021

THE SCIENTIFIC JOURNAL
WAS FOUNDED IN 2015
INCLUDED INTO THE BASE OF
RISC

FOUNDER
SEE HT LPR
«LUGANSK VLADIMIR DAHL
STATE UNIVERSITY»

Journal is registered by the Ministry of Information,
Publishing and Mass Communications
Series № PI 000170 of January, 19 2021

State Registration Certificate of Publisher, Producer
and Distributor of means of mass information

MI-SRG ID 000003 of November, 20 2015

СОДЕРЖАНИЕ

ДИАЛЕКТИКА ПОЛИМЕНТАЛЬНОСТИ	
Исаев В.Д., Долженко О.А.	9
РАЗРАБОТКА МАТЕМАТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ СОСТАВОВ СТЕРЖНЕВЫХ СМЕСЕЙ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВА ЧУГУННОГО ЛИТЬЯ НА ОСНОВЕ ТЕХНИЧЕСКИХ ЛИГНОСУЛЬФОНАТОВ С ПОВЫШЕННЫМИ ПРОЧНОСТНЫМИ СВОЙСТВАМИ	
Свинооров Ю.А., Гутько Ю.И.	14
РАЗРАБОТКА ТЕХНИЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ СУХИХ СМЕСЕЙ ДЛЯ ИЗГОТОВЛЕНИЯ МЕЛКОГО И СРЕДНЕГО ЛИТЬЯ В УСЛОВИЯХ ЕДИНИЧНОГО И МЕЛКОСЕРИЙНОГО ПРОИЗВОДСТВА	
Свинооров Ю.А.	24
ПОЛУЭМПИРИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ТЕЧЕНИЯ НЕНЬЮТОНОВСКИХ ДИСПЕРСНЫХ ЖИДКОСТЕЙ	
Капустин Д.А., Гутько Ю.И., Куценко А.В.	30
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	
Бисов А.С., Шовкопляс А.Ш.	35
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ	
Бурлуцкая Г.М., Фоменко А.А., Тараканова М.И.	39
АСИНХРОННЫЕ СРЕДСТВА ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ	
Бородина А.Н.	44
ФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАКАЗА НА ЦЕЛЕВУЮ ПОДГОТОВКУ КАДРОВ В ВЫСОКОДОТАЦИОННЫХ РЕГИОНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	
Волошинова Н.А., Базилевич Д.В.	48
ВЛИЯНИЕ КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦИАЛА НА УСИЛЕНИЕ ПОЗИЦИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ НА РЫНКЕ	
Горбачева Е.В.	52
СПЕЦИАЛЬНЫЙ СТАТУС ПРОКУРОРСКОГО РАБОТНИКА КАК НАПРАВЛЕНИЕ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	
Горенко С.С.	59
ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ МОЛОДЕЖИ В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ НА ПРИМЕРЕ ГЕРОИЗМА ИСТОРИЧЕСКИХ ЛИЧНОСТЕЙ ПСКОВЩИНЫ	
Грицких Д.В., Бирючкова Т.А.	65
РАЗВИТИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЛАСТИ И БИЗНЕС-СТРУКТУР НА ОСНОВЕ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА	
Гришко Н.В., Мостовая И.В.	70
СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НАЙМА И АДАПТАЦИИ В РЕЖИМЕ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ	
Гуденок В.А., Казанцева Г.Г.	76
РАЗРАБОТКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА КУЛЬТУРЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ	
Гуськова О.В., Коренева С.С.	80
РАЗРАБОТКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА КУЛЬТУРЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ	
Гуськова О.В., Коренева С.С., Литвин А.И.	86
СОВРЕМЕННЫЕ РИСКИ И УГРОЗЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	
Денисенко И.А., Пономарёв А.А.	91
ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРУ УСЛУГ	
Ефременко Е.В.	96
ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНКИ СОСТОЯНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ	
Жокабине Н.Ф.	103

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ МЕТОДОВ И ИНСТРУМЕНТОВ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ В СООТВЕТСТВИИ С ЕГО ЭТАПАМИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ	
Иванова Т.Л., Мызникова М.А. -----	107
АНАЛИЗ БИОТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ ПЕРЕДВИЖЕНИЯ	
Калюжный В.В. -----	113
ОСОБЕННОСТИ СУЩНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	
Карабут А.Н. -----	117
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ	
Козаченко Е.В. -----	122
ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ СОБЫТИЙНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ В ЦЕЛЯХ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ТУРИСТОВ	
Козьякова С.С., Шабанова Ю.Н. -----	127
ПОДГОТОВКА РУКОВОДСТВА УКРАИНЫ РАЗВЯЗЫВАНИЮ «НЕОБЪЯВЛЕННОЙ ВОЙНЫ» ПРОТИВ ЖИТЕЛЕЙ ЛУГАНСКОЙ И ДОНЕЦКОЙ ОБЛАСТЕЙ (ВЕСНА 2014 Г.)	
Королёва Г.И. -----	131
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ КАК ЭЛЕМЕНТА КУЛЬТУРЫ ТРУДА	
Литвин Р.И., Литвин А.И. -----	139
ПОЛИТИЧЕСКАЯ РЕКЛАМА КАК КОММУНИКАТИВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	
Лобовикова Е.А. -----	143
ДИАГНОСТИКА РАЗВИТИЯ РЕЧЕВОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТОВ-ДЕФЕКТОЛОГОВ	
Лондаренко С.Ю. -----	149
СОЦИАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО МАРКЕТИНГА КАК МЕХАНИЗМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	
Лысенко И.А. -----	156
РЕГИОНАЛЬНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В БОРЬБЕ С КОРРУПЦИЕЙ В ОРГАНАХ ВЛАСТИ	
Макарова Е.И., Бойко Д.А. -----	161
РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ	
Макарова Е.И., Саталкина Т.В. -----	164
ТРЕХУРОВНЕВАЯ КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЙ СФЕРЫ УСЛУГ	
Мельник Н.А. -----	168
ВИБРОСТАНОК ДЛЯ ОТДЕЛОЧНО-ЗАЧИСТНОЙ ОБРАБОТКИ ЗАГОТОВОК ЛИТЕЙНЫХ ПРОИЗВОДСТВ, ОСНАЩЕННЫЙ РЕЗЕРВУАРОМ С ДЕФЛЕКТОРОМ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ	
Мицык В.Я., Тетюхина В.И., Шенкман Г.Л. -----	175
ПРОГРАММА КОМПЛЕКСНОГО КОНТРОЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ, ОСНОВАННАЯ НА СИНТЕЗЕ СИСТЕМ БЕЗОПАСНОСТИ И ПЛАНИРОВАНИЯ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ	
Попов С.В., Зорин К.И., Зябрев В.О. -----	180
АКТУАЛЬНАЯ ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ ДИДЖИТАЛ-ТЕХНОЛОГИЙ В СОВРЕМЕННЫХ ЭЛЕКТОРАЛЬНЫХ ПРОЦЕССАХ	
Проценко А.В. -----	183
КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТРАНСПОРТНЫМ КОМПЛЕКСОМ	
Сидоренко К.И. -----	189
ПАЛИНГЕНЕЗИЯ ИММАТЕРИАЛЬНЫХ ПРАКТИК ДОНБАССА	
Скорченко Ю.А. -----	195
ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА: НА ПРИМЕРЕ АУТСОРСИНГА (АУТСТАФФИНГА) ПЕРСОНАЛА	
Смелянская Д.Н. -----	200

СПОСОБЫ РЕАЛИЗАЦИИ СТРУКТУРНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ	
Тисунова В.Н., Грузинова Л.А. -----	205
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ КОНКУРСНОГО ОТБОРА КАДРОВ В АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЛУГАНСКА ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	
Филипенко Т.В., Филатова Д.И. -----	211
АРХЕОЛОГИЧЕСКИЕ ПАМЯТНИКИ ЛУГАНЩИНЫ КАК ОБЪЕКТЫ ЭКСКУРСИОННЫХ МАРШРУТОВ	
Халапурдина В.В., Негода А.А. -----	217
ПРИРОДНЫЕ РЕСУРСЫ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА В ЛУГАНСКОМ РЕГИОНЕ	
Халапурдина В.В. -----	221
К ВОПРОСУ ОРГАНИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА	
Халапурдина В.В., Маслакова О.Ю. -----	225
ЕГИПЕТСКИЙ ПОХОД НАПОЛЕОНА БОНАПАРТА И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ	
Харьковский Р. Г. -----	228
ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛНР И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	
Хомутовская Я.Н., Червяк Ю.П. -----	233
КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К МЕТОДИКЕ ПЛАНИРОВАНИЯ И ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	
Хохлова С.Н., Бобрусенко А. В. -----	240
ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОНЛАЙН-КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	
Чубова И.И. -----	244
СОПРОТИВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ	
Чумаченко Г.В., Романцова М.А. -----	248
ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ	
Чумаченко Г.В., Шатихина Е.А. -----	252
АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	
Яценко А.Ю. -----	257

CONTENTS

DIALECTICS OF POLYMENTALITY	9
Isaev V.D., Dolzhenko O.A. -----	9
DEVELOPMENT OF MATHEMATICAL MODELS OF COMPOSITIONS OF ROD MIXTURES FOR THE PRODUCTION OF CAST IRON CASTING BASED ON TECHNICAL LIGNOSULFONATES WITH INCREASED STRENGTH PROPERTIES	14
Svinoroev Yr. A., Gutko Yr. I. -----	14
DEVELOPMENT OF A TECHNICAL SOLUTION FOR THE USE OF DRY MIXES FOR THE MANUFACTURE OF SMALL AND MEDIUM-SIZED CASTINGS IN SINGLE AND SMALL-SCALE PRODUCTION	24
Svinoroev Yr. A. -----	24
SEMI-EMPIRICAL FLOW MODEL OF NON-NEWTONIAN DISPERSE LIQUIDS	30
Kapustin D.A., Gutko Yu. I., Kushchenko A.V. -----	30
USE OF MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES IN STATE AND MUNICIPAL HEALTH ADMINISTRATION	35
Bisov A.S., Shovkoplyas A.Sh. -----	35
FEATURES OF MANAGEMENT OF INNOVATIVE ACTIVITIES OF THE ENTERPRISE	39
Burlutskaya G.M., Fomenko A.A., Tarakanova M.I. -----	39
ASYNCHRONOUS MEANS OF DISTANCE LEARNING OF FOREIGN LANGUAGES	44
Borodina A.N. -----	44
FORMATION OF A STATE ORDER FOR TARGETED STAFF TRAINING IN HIGHLY DOTTED REGIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION	48
Voloshinova N.A., Bazilevich D.V. -----	48
THE IMPACT OF COMPETITIVE POTENTIAL ON STRENGTHENING THE COMPANY'S POSITION IN THE MARKET	52
Gorbacheva E.V -----	52
SPECIAL STATUS OF PROSECUTOR'S OFFICER AS A DIRECTION OF DIFFERENTIATION OF LABOR LEGISLATION	59
Gorenko S.S. -----	59
PATRIOTIC EDUCATION OF YOUTH DURING THE GREAT PATRIOTIC WAR ON THE EXAMPLE OF THE HEROISM OF THE HISTORICAL PERSONALITIES OF THE PSKOV REGION	65
Gritskih D.V., Byrjuchkova T.A. -----	65
DEVELOPMENT OF INTERACTION OF GOVERNMENT AND BUSINESS STRUCTURES ON THE BASIS OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP	70
Grishko N.V., Mostovaya I.V. -----	70
MODERN HR TECHNOLOGIES OF HIRING AND ADAPTATION IN REMOTE WORK MODE	76
Gudenok V.A., Kazanceva G.G. -----	76
DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC MECHANISM WORK CULTURE IN THE ORGANIZATION	80
Guskova O.V., Koreneva S.S. -----	80
DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC MECHANISM WORK CULTURE IN THE ORGANIZATION	86
Guskova O.V., Koreneva S.S., Litvin A.I. -----	86
MODERN RISKS AND THREATS TO THE ECONOMIC SECURITY OF THE ENTERPRISE	91
Denisenko I.A., Ponomarev A.A. -----	91
FUNDAMENTALS OF THE FORMATION AND IMPLEMENTATION OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE SERVICE SECTOR	96
Efremenko E.V. -----	96
TOOLS FOR ASSESSING THE STATE OF THE ENTERPRISE FINANCIAL RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM	103
Zhokabine N.F. -----	103

SYSTEMATIZATION OF METHODS AND TOOLS FOR STRATEGIC MANAGEMENT OF AN ENTERPRISE IN ACCORDANCE WITH ITS STAGES UNDER UNCERTAINTY	
Ivaniva T.L., Myznikova M.A.	107
ANALYSIS OF BIOTECHNICAL VEHICLES	
Kalyuzhnyy V.V.	113
FEATURES OF ESSENTIAL CHARACTERISTICS OF DISCIPLINARY LIABILITY IN MODERN CONDITIONS	
Karabut A.N.	117
THEORETICAL ASPECTS OF ORGANIZATIONAL CONFLICTS	
Kozachenko E.V.	122
FEATURES OF ORGANIZATION OF EVENTS TO ATTRACT TOURISTS	
Kozyakova S.S., Shabanova Yu.N.	127
PREPARATION OF THE LEADERSHIP OF UKRAINE TO UNLEASH AN «UNDECLARED WAR» AGAINST THE RESIDENTS OF LUGANSK AND DONETSK REGIONS (SPRING 2014)	
Korolyova G.I.	131
INCREASING THE EFFICIENCY OF THE SYSTEM OF MOTIVATION AND REMUNERATION ON THE RAILWAY TRANSPORT AS AN ELEMENT OF LABOR CULTURE	
Litvin R.I., Litvin A.I.	139
POLITICAL ADVERTISING AS A COMMUNICATIVE ACTIVITY	
Lobovikova E.A.	143
DIAGNOSTICS OF THE DEVELOPMENT OF SPEECH COMPETENCE OF STUDENTS-DEFECTOLOGISTS	
Londarenko S. Yu.	149
SOCIAL ORIENTATION OF STATE MARKETING AS MECHANISM OF PERFECTION OF SOCIAL EFFICIENCY OF STATE ADMINISTRATION	
Lysenko I.A.	156
REGIONAL COOPERATION IN THE FIGHT AGAINST TERRORISM FIGHT AGAINST CORRUPTION IN GOVERNMENT BODIES	
Makarova E.I., Boyko D.A.	161
CAREER DEVELOPMENT IN THE PUBLIC CIVIL SERVICE	
Makarova E.I., Satalkina T.V.	164
THREE-LEVEL CONCEPTION OF MANAGEMENT STEADY DEVELOPMENT OF ENTERPRISES OF SERVICE BUSINESS	
Melnik N.A.	168
VIBRATING MACHINE FOR FINISHING AND STRIPPING WORKPIECES OF FOUNDRIES, EQUIPPED WITH A TANK WITH A DEFLECTOR OF THE WORKING MEDIUM	
Mitsyk V.Ya., Tetyukhina V.I., Shenkman G.L.	175
COMPREHENSIVE ENTERPRISE CONTROL PROGRAM BASED ON THE SYNTHESIS OF SECURITY SYSTEMS AND ENTERPRISE RESOURCE PLANNING SYSTEMS	
Popov S.V., Zorin K.I., Zyabrev V.O.	180
ACTUAL PRACTICE OF USING DIGITAL TECHNOLOGIES IN MODERN ELECTORAL PROCESSES	
Protsenko A.V.	183
CONCEPT OF MANAGING A TRANSPORT INDUSTRY	
Sidorenko K.I.	189
PALINGENESIA OF IMMATERIAL PRACTICES OF DONBASS	
Skorchenko Yu.A.	195
PRACTICAL ASPECTS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN A CRISIS: THE CASE OF OUTSOURCING (OUTSTAFFING) PERSONNEL	
Smelyanskaya D.N.	200

УДК 331.108.2:004.771

СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НАЙМА И АДАПТАЦИИ В РЕЖИМЕ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ

Гуденок В.А., Казанцева Г.Г.

MODERN HR TECHNOLOGIES OF HIRING AND ADAPTATION IN REMOTE WORK MODE

Gudenok V.A., Kazanceva G.G.

Современные условия работы во время пандемии требуют изменения процессов работы с людьми, в том числе найма и адаптации персонала. Удаленные технологии найма и адаптации помогают подбирать персонал и эффективно выполнять трудовые обязанности при сохранении здоровья человека, так как позволяют избегать их личных контактов. Цифровые технологии удаленной работы с персоналом дают работодателям новый взгляд на процесс найма и адаптации, возможность повышения лояльности молодых сотрудников из новых поколений к выбранной организации, а также сокращению издержек на трудовые процессы, выполняемые в удаленной форме.

Ключевые слова: найм, адаптация, дистанционная работа, управление персоналом.

Технологии постоянно развиваются и становятся неотъемлемой частью не только личной жизни, но также и профессиональной. Благодаря технологиям организации становятся более гибкими, адаптивными, а значит, более конкурентоспособными. Подстраиваясь под изменяющиеся внешние условия среды, организации не могут оставить все процессы внутри компании без изменений. Им необходимо перестраиваться в новые форматы работы, вести бизнес-процессы в онлайн среде, удаленно. Текущая пандемия заставила 60% предприятий скорректировать принятую ранее стратегию найма новых сотрудников сделать HR-процессы онлайн.

Прежде чем перейти на удаленный процесс работы, необходимо оптимизировать весь рабочий процесс рекрутера. Если, к примеру, в очном режиме работы сотрудник тратит свои рабочие часы на просмотр и оценку резюме, заочное и очное общение с кандидатами, то ему просто не хватит времени на другие бизнес-задачи. Как отмечает А.В. Тебекин, в условиях удаленной работы очень важно проанализировать процесс найма, отделить важное от ненужного. Важное – в on-line, ненужное – убрать. Например, это могут быть лишние этапы, которые не приносят ценности, а вот очное

собеседование с рекрутером легко можно перевести в формат видеособеседования [6].

В условиях удаленной работы необходимо помнить о том, что цифровая трансформация процесса найма не должна нанести вред опыту кандидата, поскольку именно от этого зависит имидж компании на рынке труда и в целом эффективность работы. Хорошая скорость обратной связи от рекрутера и прозрачность процесса найма увеличит шансы поиска достойного кандидата.

Также целесообразно провести оценку технологической составляющей платформы: готова ли она к переходу на удаленную работу, все ли механизмы работают слаженно, требуются ли вам какие-либо дополнительные онлайн-инструменты. Необходимо тщательно выбирать и настроить инструменты для удаленной работы и поддержки бизнес-процессов: чат-боты или аудио-боты для звонков и sms, решения на базе ИИ для автоматизации процессов, мессенджеры (Slack, Discord, Twist, Telegram и другие) для быстрого общения с коллегами и кандидатами, ATS-системы для ускорения найма, трекеры задач (Trello, Jira и другие) для четкой структуризации совместной работы, а также приложения для видеоконференций (Zoom, Google Hang Out, Skype). Не забудьте про сервисы для адаптации нанятых новичков [1].

Первичное собеседование также может быть проведено в видеоформате. Для этого современные специалисты рекомендуют определить список ключевых вопросов, которые нужно задать, например, об опыте работы. Вопросы не должно быть много, рекомендуемое количество от 5 до 10. Также необходимо подготовить красивое описание вакансии и приветственное видео, чтобы заинтересовать и мотивировать человека на прохождение такого интервью. Для руководящих позиций можно давать вопросы-кейсы, например, маркет-сайзинг, логические задачи, кейсы реальных проектов.

Современные электронные и цифровые технологии – главные удаленные помощники в

кадровой технологии найма и адаптации в режиме удаленной работы. Важный помощник – это технология видеointервью. Рассмотрим его преимущества, отмеченные О.А. Горленко:

- автоматизированы процессы приглашения кандидата на видеointервью – через email или смс, а также сама запись видеointервью;

- сохранены структура и формат классического собеседования: соискатель слышит все вопросы впервые, время на ответ ограничено, а возможность перезаписи ответов исключена;

- сокращено время найма, поскольку видеоформат за счет своей автоматизации позволяет параллельно охватить сотни кандидатов в любой точке мира;

- оценка видеосоискателей по трем каналам информации – звуку, тексту и изображению – благодаря решениям на базе искусственного интеллекта и машинного обучения. По результатам анализа дается общая оценка кандидата. Отличительная особенность такой технологии заключается в том, что система определяет подходящих кандидатов не только под вакансию, но и под профиль компании;

- доступ к видеointервью для рекрутера или бизнес-заказчика - в любое время [2].

Технологии ATS (Applicant Tracking System) или CRM для рекрутеров - это современное решение, которое позволяет организовать ведение кандидата по всем этапам воронки подбора от дообавления резюме в базу до оффера кандидату.

Если бы у дистанционного взаимодействия с сотрудниками были только преимущества, такой метод работы уже давно избрали многие российские компании. Однако у рассматриваемого явления есть и недостатки, о которых должен знать каждый работодатель. Рассмотрим их тоже.

- Проблемы с продуктивностью. Не каждый человек может эффективно работать вне офиса или предприятия. Комфорт домашней обстановки отвлекает, возникают проблемы с концентрацией, проявляется прокрастинация. Если эти проблемы возникнут у большей части сотрудников, у работодателя будут серьезные проблемы.

- Проблемы с быстрой связью. Не всегда удается сразу выйти на связь с удаленным персоналом и тем более поставить срочную задачу. Это особенно актуально, если между главным офисом и дистанционным работником есть большая разница во времени. В таких условиях реализация срочных проектов сильно затруднена.

- Отсутствие рычагов влияния. Работодатель не может достоверно отследить, чем сейчас занимается удаленный сотрудник – работой или своими делами вместо выполнения трудовых задач. Более того, нет возможности непосредственно повлиять на процесс выполнения работы и отследить результат этого влияния.

- Сложность оценки квалификации. Касается найма новых специалистов. Невозможно

дистанционно оценить уровень квалификации и знаний человека, пока он не проявит себя в работе над конкретным проектом. Портфолио не так сложно подделать или скопировать чужие работы, выдав за свои. В этом риск для работодателя.

Также оперативную коммуникацию помогут выстроить различные автоматизированные инструменты. Чат-боты, email-рассылки, робозвонки. Они помогут сэкономить время и охватить большее количество соискателей в один момент. Искусственный интеллект способен самостоятельно уточнять у звонящих необходимую для закрытия вакансии информацию и назначать собеседования подошедшим кандидатам.

Как показывают последние исследования, среднее время найма сократилось с четырех месяцев до четырех недель, количество затраченного времени на оценку кандидата рекрутерами – на 75%, общая экономия времени кандидатов составила 50 тысяч часов, процент офферов с прошедшими финальный этап кандидатами вырос с 63% до 80%, а принятие оффера – с 64% до 82%. Все это доказывает пользу такого подхода к найму новых сотрудников в условиях удаленной работы [5].

Так как уже ведется во многих организациях подбор сотрудников на дистанционную работу, то следует проводить отдельные этапы и адаптацию дистанционно для этих сотрудников. Процесс адаптации направлен на то, чтобы помочь новому сотруднику адаптироваться к новой среде и культуре, влиться в команду, быстрее разобраться в процессах и, как результат, снизить уровень стресса от смены места работы и получить удовольствие от достижения результатов.

Начальный этап работы задает тон отношениям нового сотрудника в команде, формирует его опыт как участника коллектива. На удаленной работе адаптация может проходить иначе, чем в офисе. Но основные цели те же: разъяснить сотруднику его роль, настроить на успех и интегрировать в команду.

Испытательный срок программа адаптации идут параллельно друг другу. Поговорим об этих процессах подробнее. Испытательный срок – это оценка достижения целей выполнения задач, которые поставлены перед новым сотрудником на первые три месяца работы [3].

На удаленной работе адаптация может проходить иначе, чем в офисе. Но основные цели те же: разъяснить сотруднику его роль, настроить на успех и интегрировать в команду. При отсутствии контроля за данным процессом возрастает вероятность ухода нового сотрудника в первый период работы. В свою очередь для организации это обернется дополнительными расходами на новый подбор, но помимо прочего организация понесет не только материальные расходы, но и репутационные, что являются одной из важнейших составляющих бизнеса как для заключения сделок, так и для подбора персонала.

Дистанционная адаптация подразумевает адаптацию с помощью использования современных информационных возможностей. Какие предпосылки для организации дистанционного процесса адаптации [4]:

развитие цифровых технологий, которые позволяют перенести процесс адаптации в онлайн-режим;

внешние обстоятельства, например, пандемия. Данное обстоятельство заставило людей ограничить непосредственно личное общение и отказаться от работы в помещениях в пользу работы из дома.

пополнение рынка труда трудовыми ресурсами - молодежью из новых поколений, которая выросла применяя цифровые и информационные технологии в ежедневных делах и неразрывно связывает с ними свою жизнедеятельность;

рост числа дистанционных организаций, которые отказались от традиционной очной дислокации.

Дистанционная адаптация должна подразумевать ознакомление с целями и принципами организации, новыми задачами, условиями труда и трудовым коллективом. Ознакомить со всей информацией об организации и привить новому сотруднику корпоративные ценности помогут [1]:

1. Видеоконференции. При данных встречах основные сотрудники будут рассказывать новому сотруднику об организации, об успешных проектах, о требованиях к сотрудникам, а также о примерах, в которых в позитивном ключе представлена организация.

2. Презентации. Новому сотруднику направляется презентация, в которой отражена вся необходимая информация об организации. В данном варианте новичку придется самому вникать в процессы и культуру организации, что может повлечь за собой проблемы неправильного понимания новым сотрудником информации, отчуждения от организации и отказ от просмотра.

3. Видеоролик. Динамичный видеоролик не вызывает чувство усталости, а наоборот, держит и акцентирует внимание на важных моментах, упоминаемых в видеоролике.

4. Корпоративный сайт. На сайте должна быть упорядочена вся информация и должен быть открыт доступ для просмотра информации новым сотрудником.

5. Смешанный тип. Предполагает использование вышеперечисленных способов одновременно или на усмотрение нового сотрудника. Подписание же трудового договора благодаря также технологиям может происходить без непосредственного присутствия, и все документы могут передаваться в электронном виде, в том числе и электронная подпись, или же с помощью курьеров. Также дистанционный формат работы исключает такую обязанность, как прохождение медицинского осмотра.

Как отмечают О.А. Попазова, Э.Б. Молодкова, адаптация дистанционных работников помогает добиться ряда задач:

сократить текучесть кадров в первые месяцы работы;

избежать ошибок со стороны новичка из-за незнания специфики работы;

уменьшить количество конфликтов со старожилками компании;

увеличить уровень вовлеченности, мотивации, лояльности;

показать значимость работников для компании [5].

При окончании адаптации сотруднику можно присвоить виртуальную награду как прошедшему испытательный срок, так как во многих отечественных организациях процесс адаптации входит в испытательный срок.

После прохождения испытательного и адаптационного периода новому сотруднику и руководителю необходимо поставить план задач уже не на испытательный срок, а на более длительный, например, календарный год.

С другой стороны, многие опытные работники, желающие сменить работу или проходящие адаптацию при трудоустройстве, не доверяют современным цифровым технологиям и отказываются от такого взаимодействия [7].

Таким образом, можем сделать вывод, что есть новые условия, технологии и опыт использования цифровых удаленных решений в области найма и адаптации персонала. Необходимо взвесить «плюсы» и «минусы», просчитать экономическую эффективность и выбрать для своей организации наиболее целесообразную технологию. Дистанционная адаптация не исключает полный отказ от традиционной офлайн-технологии, в которой человек может принять решение работать в коллективе и в офисе. Однако имея возможность дистанционного найма и адаптации, а также перевода и остальных процессов на дистанционную работу, организация повышает свои шансы на привлечение большего числа молодых сотрудников новых поколений, которые имеют меньше шаблонных решений, а больше гибкости и адаптивности в постоянно меняющихся условиях деятельности внутренней и внешней среды организации.

Литература

1. Андруник А.П., Суглобов А.Е., Руденко М.Н. Кадровая безопасность. Инновационные технологии управления персоналом. Учебное пособие. 2-е изд. — М.: Дашков и К°. 2020. 508 с.
2. Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можяева Т. П. Управление персоналом. Учебник для академического бакалавриата. — М.: Юрайт. 2019. 250 с.
3. Гриднева М.А., Петров М.А., Спивак В.А. Обучение персонала: учебное пособие. - СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2018.- 240 с.

4. Долженкова Ю.В., Руденко Г.Г. Рекрутмент и адаптация персонала: современные кадровые технологии: монография. - М.: АТИСО, 2019. – 257 с.

5. Попазова О.А., Молодькова Э.Б. Управление персоналом организации: учебник. - СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019.- 271 с.

6. Тебекин А. В. Стратегическое управление персоналом. Учебник. — М.: КноРус. 2020. 720 с.

7. Brougham D., Haar J. Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24:2 (2018), pp. 239–257.

References

1. Andrunik A.P., Suglobov A.E., Rudenko M.N. Personnel safety. Innovative human resources management technologies. Tutorial. 2nd ed. - M.: Dashkov and Co. 2020. 508 pages.

2. Gorlenko O. A., Erokhin D.V., Mozhaeva T.P. Personnel management. Textbook for academic undergraduate studies. - M.: Ywright. 2019. 250 pages.

3. Gridneva M.A., Petrov M.A., Spivak V.A. Staff training: training manual. - St. Petersburg: Publishing House of SPbMPP, 2018.- 240 p.

4. Dolzhenkova Yu.V., Rudenko G.G. Recruitment and personnel adaptation: modern personnel technologies: monograph. - M.: ATISO, 2019. – 257 p.

5. Popazova O.A., Molodkova E.B. Organization personnel management: textbook. - St. Petersburg: Publishing House of SPbMPP, 2019.- 271 p.

6. Tebekin A.V. Strategic personnel management. Textbook. - M.: KnoRus. 2020. 720 p/

7. Brougham D., Haar J. Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24:2 (2018), pp. 239–257.

Gudenok V.A., Kazanceva G.G.

MODERN HR TECHNOLOGIES OF HIRING AND ADAPTATION IN REMOTE WORK MODE

Modern realities require the development of the adaptation process. This process can help to preserve a person's health, to avoid personal contacts, to adapt and effectively perform work duties. This type of adaptation will give employers a new perspective on the adaptation process and opportunities to increase the loyalty of new employees and reduce the costs of the traditional method of adaptation.

Keywords: hiring, adaptation, remote work, personnel management.

Казанцева Галина Георгиевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и отраслевой экономики ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

E-mail: g.kazanceva@gmail.com

Kazantseva Galina Georgievna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Management and Industry Economics, The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Гуденок Вера Александровна, магистр ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия.

Gudenok Vera Alexandrovna, master the Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Рецензент: Салита Светлана Викторовна, заведующий кафедры «Финансы и кредит» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Статья подана 14.07.2021

ВЕСТНИК: НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»
№ 7 (49) 2021

Оригинал-макет

Коломиец-Кириллова Е.А.

Подписано к печати 14.10.2021.
Формат 60x84/8. Бумага офсетная. Гарнитура Times
Условных печатных стр. 46,53. Тираж 100 экз. Изд. № 01242.

ИЗДАТЕЛЬСТВО
Луганского государственного университета
имени Владимира Даля

Свидетельство о регистрации серия МИ-СГР ИД 000003 от 20.11.2015 г.

Адрес издательства: 91034, г. Луганск, кв. Молодежный, 20,а.

Тел.: (072) 138-34-80

E-mail: izdat.lguv.dal@gmail.com

http://izdat.dahluniver.ru/